

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA
PADA PRAMUNIAGA RAMAYANA MAKASSAR TOWN SQUARE
KOTA MAKASSAR TAHUN 2012**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Meraih Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Pada Fakultas Ilmu Kesehatan
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

Friesta Devia Dwi Ranthy
70200108034

**JURUSAN KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
TAHUN 2012**

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr.Wb.

Puji syukur atas kehadiran Allah swt, karena atas berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penelitian dan penyusunan skripsi dengan judul “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pramuniaga Ramayana Makassar Town Square (M’tos) Kota Makassar Tahun 2012” dapat penulis selesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini, masih jauh dari kesempurnaan, namun dengan kerendahan hati, penulis memberanikan diri untuk mempersembahkannya sebagai syarat dalam menyelesaikan studi di Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Jurusan Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar.

Tidak sedikit hambatan dan tantangan yang penulis hadapi selama menempuh perkuliahan sampai pada penulisan skripsi ini, namun alhamdulillah, berkat petunjuk Allah swt dan dukungan semua pihak kepada penulis sehingga semua ini dapat teratasi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tuaku tercinta yakni Ayahanda dr. Kamaruddin Askar dan Ibunda Ninik Kurniaty, kakek dan nenekku yang tersayang Alm.H.Kumar Dg.Siama dan Hj.Hasmi, kakak-adikku tercinta Fikha Vinky Prautami dan Fadyl Wira Adi Putra Utama, serta seluruh keluargaku yang

senantiasa memberikan do'a, kasih sayang, kesabaran, pengorbanan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan S1.

Ungkapan kebahagiaan dan banyak terima kasih yang setulus-tulusnya juga tak lupa penulis sampaikan kepada:

1. Ayahanda Prof. Dr. H. A. Qadir Gassing HT. MS selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin dan segenap birokrasi institusi yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan berupa sarana dan prasarana selama penulis menimba ilmu.
2. Ayahanda Dr. dr. H. Rasjidin Abdullah, MPD. MH.Kes. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat.
3. Ibu A. Susilawaty, S.Si. M.Kes selaku Ketua Jurusan Kesehatan Masyarakat UIN Alauddin Makassar.
4. Bapak Hasbi Ibrahim, S.KM, M.Kes. selaku Pembimbing I dan Bapak Muhammad Rusmin, S.KM, MARS. selaku Pembimbing II yang penuh keikhlasan meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
5. Para Pembantu Dekan, Dosen, serta segenap Staf Fakultas Ilmu Kesehatan, yang telah banyak memberikan bantuan selama penulis menempuh kuliah.
6. Ibu Fatmawaty Mallapiang, SKM., M.Kes selaku Penguji I dan Bapak Dr.Hasaruddin, M.Ag selaku Penguji II yang banyak memberikan masukan berupa kritik dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada yang terkhusus: Ady Atmah yang telah menyemangati dan memberikan dukungan kepada penulis selama ini.

8. Ibu Maya selaku Kepala bagian HRD PT Ramayana Lestari Sentosa, tbk dan para pramuniaga (SPG) di PT Ramayana Lestari Sentosa, tbk yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian.
9. Kepada geng gomang: Isna, Kiki, dan Titin, yang senantiasa memberikan do'a dari jauh dan menjadi sahabat yang terbaik buat penulis.
10. Sahabatku Sukma, Iras, Kaka, Dj, Ana, Citto, Mega, Hadi, Jute', Pitti, Erna, Dewi, Bakri, Vera, Rita, Candra, Azis, Kadir, Arni, Mu'min, Insani, Ida, butsiarah, dilla, riska, dian, irmayanti, herman, musa, yang selalu memberikan dukungan, sharing, dan mengajarkan arti kehidupan dalam indahnya kebersamaan.
11. Kepada kakak angkatku: kak rais, kak thobo, kak denny yang selalu membantuku dalam penelitian dan memberi semangat terhadap penulis.
12. Kepada keluarga besar Mahasiswa UIN Alauddin Makassar: teman-teman seangkatan (The Big Family Public Health Angkatan 08, PBL Kec.Parangloe / Pakkolompo, dan KKN- Kel.Romang Lompoa), adinda Mahasiswa Jurusan Kesehatan Masyarakat UIN Alauddin Makassar angkatan 2009-2012, teman-teman di HMJ FIK UIN, dan seluruh alumni SDN 1 Pugung Raharjo, SDN Kalukuang III (2002), SMP Muhammadiyah Syuhada (2005), SMAN 14 (2008).
13. Kakanda alumni '05, '06, '07, serta kepada teman-teman K3 08: Suci, Ani, Cici, Appy, Dzul, Fadly, Qalbi, Cua, Ateng, Darwin, Tasrif, yang telah memberikan motivasi buat penulis.

Akhir kata, penulis dengan segala kerendahan hati berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat memberikan khasanah ilmu pengetahuan. Penulispun berdo'a semoga amal dan budi baik semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini mendapat balasan yang berlimpah dari Allah swt, Aamiin.

Wallahu Walliyut Taufiq Walhidayah

Wassalamu Alaikum Wr.Wb.

Makassar, 28 Agustus 2012

Penulis

Friesta Devia Dwi Ranthy
NIM. 70200108034



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Kelelahan Kerja	7
B. Tinjauan Umum Tentang Umur	20
C. Tinjauan Umum Tentang Masa kerja.....	23
D. Tinjauan Umum Tentang Lama kerja	25
E. Tinjauan Umum Tentang Faktor Psikologis	27
 BAB III KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS	
A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti	32
B. Pola pikir variabel yang diteliti	34
C. Defenisi Operasional dan kriteria objektif.....	35
D. Hipotesis Penelitian	37

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Jenis dan rancangan penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian dan waktu penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel	39
D. Sumber Data.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Pengolahan dan penyajian data.....	42
G. Analisis Data.....	42

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan.....	51
C. Keterbatasan Peneliti.....	59

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT PENULIS



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 5.1: Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pramuniaga	
PT.Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Kota Makassar Tahun 2012....	44
Tabel 5.2: Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia Pramuniaga	
PT.Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Kota Makassar Tahun 2012.....	45
Tabel 5.3: Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pramuniaga	
PT.Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Kota Makassar Tahun 2012.....	45
Tabel 5.4: Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja Pramuniaga	
PT.Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Kota Makassar Tahun 2012.....	46
Tabel 5.5: Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Pramuniaga	
PT.Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Kota Makassar Tahun 2012.....	46
Tabel 5.6: Analisis Hubungan Umur dengan Kelelahan kerja Pramuniaga	
PT.Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Kota Makassar Tahun 2012.....	47
Tabel 5.7: Analisis Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan kerja Pramuniaga	
PT.Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Kota Makassar Tahun 2012.....	48
Tabel 5.8: Analisis Hubungan Lama Kerja Dengan Kelelahan kerja Pramuniaga	
PT.Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Kota Makassar Tahun 2012.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian.....

34



ABSTRAK

Nama Penulis : Friesta Devia Dwi Ranthy
NIM : 70200108034
Judul : Faktor - faktor yang Berhubungan
dengan Kelelahan Kerja pada Pramuniaga Ramayana
Makassar Town Square (M'TOS) Kota Makassar
Tahun 2012 (Pembimbing: Hasbi Ibrahim dan
Muhammad Rusmin)

Kelelahan merupakan akibat dari kebanyakan tugas pekerjaan yang sama. Pada pekerjaan yang berulang, tanda pertama kelelahan merupakan peningkatan dalam rata-rata panjang waktu yang diambil untuk menyelesaikan suatu siklus aktivitas. Waktu pendistribusian yang hati-hati sering menunjukkan kelambatan performansi sebagaimana yang tampak dalam pendistribusian proporsi yang lebih besar dari siklus lambat yang tidak normal. Berdasarkan hasil survei awal pada tanggal 10 Mei 2012 pada 40 karyawan, diperoleh hasil yang mengalami kelelahan pada shift pagi sebanyak 19 pramuniaga, sedangkan pada shift malam sebanyak 20 pramuniaga yang mengalami kelelahan pada pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Tujuan penelitian terdiri dari tujuan umum dan khusus. Dimana tujuan umum yaitu Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada Pramuniaga Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar Tahun 2012. Dan tujuan khususnya yaitu Untuk mengetahui hubungan umur, masa kerja, dan lama kerja dengan kelelahan kerja pada Pramuniaga Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar Tahun 2012.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survey analitik dengan rancangan *Cross Sectional Study* melalui wawancara dan kuesioner. Pada penelitian ini umur, masa kerja, dan lama kerja, dinyatakan sebagai variabel independen dan kelelahan kerja sebagai variabel dependen yang diamati bersama-sama. Jumlah populasi sebanyak 193 pramuniaga dan sampel sebanyak 127 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkam bahwa Pada kelompok usia yang berumur muda(<40 Tahun) sebanyak 117 responden yang sering mengalami kelelahan kerja sebanyak 116 orang (91,3%), pada kelompok usia yang berumur tua (≥ 40 Tahun) sebanyak 10 responden yang sering mengalami kelelahan kerja sebanyak 9 orang (7,1%). Pada kelompok masa kerja baru(< 3Tahun) sebanyak 124 responden yang sering mengalami kelelahan kerja sebanyak 122 orang (96,1%), pada kelompok masa kerja lama (≥ 3 Tahun) sebanyak 3 responden yang sering mengalami kelelahan kerja sebanyak 3 orang (2,4%). pada kelompok lama kerja yang memenuhi syarat (≤ 8 jam sehari) sebanyak 76 responden yang sering mengalami kelelahan kerja sebanyak 75 orang (59,1%), pada kelompok lama kerja yang tidak memenuhi syarat (>8 jam sehari) sebanyak 51 responden yang sering mengalami kelelahan kerja sebanyak 50 orang (39,4%), Jadi, kesimpulannya: umur, masa kerja, dan lama kerja tidak memiliki hubungan dengan kelelahan pada pekerja pramuniaga PT.Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

Maka disarankan kepada pihak pengelola di pramuniaga ramayana PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yaitu Disarankan bagi pihak perusahaan untuk memberikan promosi kesehatan mengenai kelelahan kerja.

Kata Kunci: Kelelahan kerja, umur, masa kerja, lama kerja
Daftar Pustaka: 1985-2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kondisi perkembangan pembangunan ke arah industrialisasi dimana persaingan pasar semakin ketat, sangat diperlukan tenaga yang sehat dan produktif. Sejalan dengan hal tersebut kebijakan pembangunan di bidang kesehatan ditujukan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh masyarakat, termasuk masyarakat pekerja. Masyarakat pekerja mempunyai kedudukan yang sangat penting sebagai perilaku dan tujuan pembangunan, dimana dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dituntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mempunyai produktivitas yang tinggi hingga mampu meningkatkan kesejahteraan dan daya saing di era globalisasi (Depkes, 2005).

Dalam paradigma SDM, pekerja yang produktif merupakan unsur terpenting dalam memacu pertumbuhan sosial ekonomi dan memperluas pemerataannya. Bukan hanya itu, pekerja yang sehat adalah tulang punggung keluarga dan bangsa dalam meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Karenanya menyehatkan masyarakat pekerja merupakan bagian integral dari investasi pembangunan bangsa.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia

seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan (Depnaker, 2003).

Era industrialisasi saat ini dan masa mendatang memerlukan dukungan tenaga kerja yang sehat secara produktif dengan suasana kerja yang aman, nyaman, dan serasi. Sampai saat ini, jumlah angkatan kerja yang bekerja pada sektor-sektor industri, baik industri pemerintah maupun swasta, sektor formal maupun informal, semakin bertambah seiring dengan perkembangan proses industrilisasi. Perhatian terhadap kualitas tenaga kerja sangat diperlukan untuk memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja melalui proses pencegahan kecelakaan dan kelelahan akibat kerja, serta pembinaan atau pengawasan lingkungan kerja yang memenuhi syarat-syarat kesehatan (Wahyu, 2003).

Dalam upaya untuk mewujudkan kesehatan yang optimal bagi masyarakat diselenggarakan upaya kesehatan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*), pengobatan penyakit (*kuratif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*rehabilitative*) yang diselenggarakan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan melalui penyelenggaraan upaya kesehatan kerja (Depkes, 2000).

Di Indonesia telah ditetapkan lamanya kerja sehari maksimum adalah 8 jam kerja dan sebaliknya adalah waktu istirahat (untuk kehidupan keluarga dan sosial kemasyarakatan). Memperpanjang waktu kerja hanya akan menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan kelelahan, kecelakaan, dan penyakit akibat kerja (Suma'mur, 1996).

Kelelahan kronis banyak terjadi di perusahaan-perusahaan. Dalam survey di USA, kelelahan merupakan problem besar, ditemukan sebanyak 24% seluruh orang dewasa yang datang ke poliklinik menderita kelelahan kronis. Data yang hampir sama terlihat dalam komunitas yang dilaksanakan oleh Kendel di Inggris, yang menyebutkan bahwa 25% wanita dan 20% pria mengeluh selalu lelah (Setiawaty, 1994).

Penelitian lain mengevaluasi 100 orang penderita kelelahan menunjukkan bahwa 65% kasus kelelahan disebabkan karena faktor psikis, 3% karena faktor fisik, dan 33% karena faktor fisik dan psikis (Setiawaty, 1994). Di USA, survei epidemiologi yang dilaksanakan oleh Kennedy, melaporkan bahwa perasaan kelelahan kerja merupakan kelainan yang tersering dalam urutan ketujuh (Setiawaty, 1994).

Dari penelitian mengenai hubungan umur, lama kerja, dan masa kerja, terhadap kelelahan oleh I Made Pujawan dan Raden Nimrod pada pengrajin perahu Pinisi di Bulukumba, diperoleh bahwa keluhan kelelahan terbesar dirasakan oleh semua pekerja kelompok umur di atas 40 tahun dibandingkan dengan kelompok umur di bawah 40 tahun setelah bekerja dalam sehari kerja. Sedangkan mengenai hubungan masa kerja terhadap kelelahan diperoleh

bahwa dari responden yang mengalami kelelahan, keluhan kelelahan tertinggi dialami oleh tenaga kerja dengan masa kerja kategori lama (>3 tahun) yaitu sebanyak 46% (I Made & Nimrod).

Untuk itu perlu mengembangkan dan meningkatkan K3 di sektor kesehatan dalam rangka menekan serendah mungkin risiko kelelahan kerja dan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Ramayana Departement Store Makassar merupakan salah satu jaringan yang menyediakan beberapa macam barang seperti pakaian, baik untuk laki-laki, wanita dewasa, remaja maupun anak-anak, serta sepatu dan sandal. Karena *Ramayana Departement Store* merupakan perusahaan dagang maka yang menjadi kegiatan produksinya adalah pengadaan barang atau aliran masuk barang ke *Ramayana*. Dalam penelitian yang akan dilakukan di bagian Pramuniaga PT *Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.* Makassar yang berlokasi di M'TOS dipilih karena melihat *hazard* dan risiko yang ada pada lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil survei awal pada tanggal 10 Mei 2012 pada 40 karyawan, diperoleh hasil yang mengalami kelelahan pada shift pagi sebanyak 19 pramuniaga, sedangkan pada shift malam sebanyak 20 pramuniaga yang mengalami kelelahan pada pramuniaga PT. *Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.* Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa tertarik untuk meneliti mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada Pramuniaga *Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar Tahun 2012.*

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada Pramuniaga Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar Tahun 2012.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada Pramuniaga Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar Tahun 2012.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan umur dengan kelelahan kerja pada Pramuniaga Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar Tahun 2012.
- b. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan kelelahan pada Pramuniaga Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar Tahun 2012.
- c. Untuk mengetahui hubungan lama kerja dengan kelelahan pada Pramuniaga Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar Tahun 2012.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi Pemerintah dan Instansi terkait yakni pihak perusahaan tempat penelitian dan lainnya dalam rangka menentukan kebijakan dalam peningkatan status kesehatan dan perlindungan bagi para tenaga kerja untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja bahkan kematian sebagai akibat dari kelelahan kerja dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan merupakan salah satu bahan bacaan bagi peneliti berikutnya.

3. Manfaat Bagi Peneliti

- a. Merupakan pengalaman berharga bagi peneliti dalam memperluas wawasan dan pengetahuan serta penerapan ilmu melalui penelitian lapangan.
- b. Sebagai bahan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada Pramuniaga Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar 2012.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kelelahan Kerja

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan merupakan akibat dari kebanyakan tugas pekerjaan yang sama. Pada pekerjaan yang berulang, tanda pertama kelelahan merupakan peningkatan dalam rata-rata panjang waktu yang diambil untuk menyelesaikan suatu siklus aktivitas. Waktu pendistribusian yang hati-hati sering menunjukkan kelambatan performansi sebagaimana yang tampak dalam pendistribusian proporsi yang lebih besar dari siklus lambat yang tidak normal (Nurmianto, 2003).

Banyak definisi tentang kelelahan kerja yang dikemukakan, namun secara garis besar dapat dikatakan bahwa kelelahan merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada setiap individu yang telah tidak sanggup lagi melakukan aktivitasnya (Satalaksana, 1979). Lelah merupakan suatu perasaan yang mempunyai arti tersendiri dan sifatnya subjektif bagi setiap orang (Suma'mur, 1996).

Berikut adalah pengertian kelelahan kerja menurut para ahli:

- a. Kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai adanya perasaan lelah dan penurunan kesiagaan, persepsi yang lambat dan lemah yang bersifat kronis atau merupakan penurunan kinerja dan mental/psikososial (Grandjean, 1985).

- b. Kelelahan kerja merupakan proses menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan/ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilaksanakan (Wignjosoebroto, 2000).
- c. Kelelahan kerja menurut Eko Nurmianto (2003), kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri.
- d. Kelelahan kerja menurut Tarwaka (2004), merupakan suatu mekanisme perlindungan agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan setelah istirahat.
- e. Menurut Mc Farland kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan (Hotmatua, 2006).
- f. Menurut Cameron kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja (Ambar, 2006).

Bekerja adalah salah satu usaha. Setiap manusia senantiasa dituntut untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup, bahkan Allah swt telah

menyediakan waktu siang bagi kita untuk bekerja. Hal ini dikemukakan dalam firman Allah swt pada Q.S. al-furqaan/25 : 47 yang berbunyi:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِبَاسًا وَالنَّوْمَ سُبَاتًا وَجَعَلَ النَّهَارَ ذُشُورًا ﴿٤٧﴾

Terjemahnya:

“Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun berusaha” (Departemen Agama RI, 1996).

Ayat diatas menjelaskan 3 hal yaitu, pertama Allah menciptakan malam sebagai pakaian, kedua Allah menjadikan tidur untuk istirahat dan yang ketiga Allah menjadikan siang bagi manusia untuk bertebaran dimuka bumi guna berusaha dan menebar kebaikan.

Keserasian perurutan uraian ayat ini dengan ayat sebelumnya dapat juga ditemukan jika kita menyadari bahwa kegelapan malam dari remang-remang hingga sangat kelam, lalu disusul lagi sedikit demi sedikit dengan datangnya terang, serupa dengan keadaan bayangan yang didahului oleh gelap hingga ia menghilang dengan datangnya terang.

Thabathaba'i menulis: keadaan manusia yang ditutupi oleh pakaian kegelapan malam, keterhentian dari aktivitas untuk beristirahat, lalu ketersebaran mereka mencari rezeki setelah munculnya siang, sebagaimana disebut oleh ayat ini, memiliki keserupaan dengan apa yang diuraikan ayat yang lalu tentang kehadiran bayangan (gelap) kemudian menjadikan matahari sebagai bukti, lalu menggenggam dan menghilangkan bayang-bayang itu.

Ayat diatas menyatakan: Dan diantara bukti-bukti keesaan Allah dan kekuasaan-Nya adalah bahwa Dia-lah sendiri yang menjadikan untuk kamu sekalian malam dengan kegelapannya sebagai pakaian yang menutupi diri kamu, dan menjadikan tidur sebagai kegiatan kamu sehingga kamu dapat beristirahat guna memulihkan tenaga, dan Dia juga menjadikan siang untuk bertebaran antara lain berusaha mencari rezeki.

Kata subatan terambil dari kata sabata yaitu memutus. Yang dimaksud adalah memutus kegiatan dan gerak tanpa mencabut nyawa. Sementara ulama seperti pakar tafsir Az-Zamakhshari memahami kata Subatan dalam arti kematian karena ulama ini memperhadapkan kata tersebut dengan kata Nusyuran yang dipahaminya dalam arti kebangkitan dari kubur. Memang, dari segi bahasa, kematian dapat dinamai subat karena ia memutus hidup duniawi. Disisi lain, al-quran dalam surah az-zumar (39): 42

اللَّهُ يَتَوَفَّى الْأَنفُسَ حِينَ مَوْتِهَا وَالَّتِي لَمْ تَمُتْ فِي مَنَامِهَا فَيُمْسِكُ الَّتِي قَضَىٰ عَلَيْهَا
الْمَوْتَ وَيُرْسِلُ الْأُخْرَىٰ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ



Terjemahnya:

Allah memegang jiwa (orang) ketika matinya dan (memegang) jiwa (orang) yang belum mati di waktu tidurnya; Maka Dia tahanlah jiwa (orang) yang telah Dia tetapkan kematiannya dan Dia melepaskan jiwa yang lain sampai waktu yang ditetapkan. Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda- tanda kekuasaan Allah bagi kaum yang berfikir.

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang-orang yang mati itu rohnya ditahan Allah sehingga tidak dapat kembali kepada tubuhnya; dan orang-orang yang tidak mati hanya tidur saja, rohnya dilepaskan sehingga dapat kembali kepadanya lagi.

Ibn'Asyur juga membuka dua kemungkinan makna bagi kata Musyur. Pertama dalam arti bertebaran mencari rezeki disiang hari dan kedua dalam arti kebangkitan dari kubur. Dengan demikian kita menjadi mengerti bahwa istirahat yang cukup itu sangat bermanfaat untuk mengembalikan kondisi dan kestabilan tubuh sehingga tubuh dapat terhindar dari kejadian negatif seperti kecelakaan dalam bekerja yang menyebabkan kelelahan kerja. (Shihab, M. Quraish, 2002 dalam Abdullah, 2005).

Adapun ayat yang lain menjelaskan tentang kelelahan kerja, hal ini telah dikemukakan dalam firman Allah yaitu pada Q.S. an-naba (078):9 yang berbunyi:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALA UDDIN
MAKASSAR

وَجَعَلْنَا نَوْمَكُمْ سُبَاتًا

Terjemahnya:

“Dan Kami jadikan tidurmu untuk istirahat (Departemen Agama RI, 1996).

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa Allah swt menganjurkan untuk beristirahat agar manusia dapat bekerja dengan tubuh yang segar. Berkata Ibnu Atsir: “*Qoyluulah* adalah istirahat dipertengahan siang walaupun tidak tidur”. Berdasarkan hadits dari Sahl Bin Sa’d dia berkata: “Tidaklah kami *qoyluulah* dan makan siang kecuali setelah shalat jum’at”. Rasulullah

Saw bersabda: “*Qoyluulah* kalian, sesungguhnya Syaithon tidak *qoyluulah*”. al-hazh Ibnu Hajar berkata: “Hadits diatas menunjukkan bahwa *qoyluulah* termasuk kebiasaan para sahabat Nabi setiap harinya” (Shihab, M. Quraish, 2002 dalam Uswatun, 2010).

Majelis Ulama Indonesia (MUI), misalnya, dalam Musyawarah Nasional Ulama tahun 1983 merumuskan kesehatan sebagai ketahanan jasmaniah, ruhaniah, dan sosial yang dimiliki manusia, sebagai karunia Allah yang wajib disyukuri dengan mengamalkan (tuntunan-Nya), dan memelihara serta mengembangkannya. Memang banyak sekali tuntunan agama yang merujuk kepada ketiga jenis kesehatan itu.

Dari Abdullah bin Amr bin al-Ash dia berkata bahwa Rasulullah saw telah bertanya (kepadaku): “Benarkah kamu selalu berpuasa di siang hari dan dan selalu berjaga di malam hari? ”Aku pun menjawab: “ya (benar) ya Rasulullah.”Rasulullah saw pun lalu bersabda: “Jangan kau lakukan semua itu. Berpuasalah dan berbukalah kamu, berjagalah dan tidurlah kamu, sesungguhnya badanmu mempunyai hak atas dirimu, matamu mempunyai hak atas dirimu, dan isterimu pun mempunyai hak atas dirimu.” (Hadis Riwayat al-Bukhari dari Abdullah bin Amr bin al-Ash).

Demikian Nabi saw. menegur beberapa sahabatnya yang bermaksud melampaui batas dalam beribadah, sehingga kebutuhan jasmaniahnya terabaikan dan kesehatannya terganggu. Pembicaraan

literatur keagamaan tentang kesehatan fisik, dimulai dengan meletakkan prinsip: Pencegahan lebih baik daripada pengobatan.

Karena itu dalam konteks kesehatan ditemukan sekian banyak petunjuk Kitab Suci dan Sunah Nabi saw. yang pada dasarnya mengarah pada upaya pencegahan. Salah satu sifat manusia yang secara tegas dicintai Allah adalah orang yang menjaga kebersihan

2. Jenis Kelelahan

Kelelahan kerja dapat dibedakan berdasarkan:

- a. Waktu terjadinya kelelahan kerja, yaitu:
 - 1) Kelelahan akut, terutama disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan.
 - 2) Kelelahan kronis merupakan kelelahan yang disebabkan oleh sejumlah faktor yang berlangsung secara terus menerus dan terakumulasi.

Gejala-gejala kelelahan kronis ini dapat dicirikan, yaitu:

- a) Meningkatnya emosi dan rasa jengkel sehingga orang menjadi kurang toleran atau a-sosial terhadap orang lain.
 - b) Munculnya sifat apatis terhadap orang lain.
 - c) Depresi yang berat, dan lain-lain (Wignjosuebrotto, 2000 dalam Randall S. Shuler, Susan E. Jackson, 1999).
- b. Penyebab terjadinya kelelahan kerja, yaitu:
 - 1) Faktor fisiologis, yaitu akumulasi dari substansi toksin (asam laktat) dalam darah penurunan waktu reaksi.

- 2) Faktor psikologis, yaitu konflik yang mengakibatkan stress yang berkepanjangan, ditandai dengan menurunnya prestasi kerja, rasa lelah, dan ada hubungannya dengan faktor psikososial (Schlutz, 1982).

Perasaan adanya kelelahan secara umum ditandai dengan berbagai kondisi(Nurmianto,2003), antara lain :

- 1) Kelelahan visual (penglihatan), muncul dari terlalu letihnya mata.
- 2) Kelelahan seluruh tubuh, sebagai akibat terlampau besarnya beban fisik bagi seluruh organ tubuh.
- 3) Kelelahan mental, penyebabnya dipicu oleh pekerjaan yang bersifat mental dan intelektual.
- 4) Kelelahan urat syaraf, disebabkan oleh terlalu tertekannya salah satu bagian dari system psikomotorik.
- 5) Kelelahan kronis, sebagai akibat terjadinya akumulasi efek kelelahan pada jangka waktu yang panjang.

Beberapa penyebab yang cukup mempengaruhi kelelahan kerja, seperti yang dilansir dari beberapa sumber, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan

Kekurangan sumber daya manusia yang kompeten mengakibatkan menumpuknya yang seharusnya dikerjakan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak.

2) Kekurangan waktu

Batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan terkadang tidak masuk akal. Pada saat si karyawan mendiskusikan masalah tersebut dengan atasannya, si atasan bukannya memberikan solusi pemecahan namun sering kali memberikan tugas-tugas baru yang harus dilakukan.

3) Konflik peranan

Konflik peranan biasanya terjadi antar karyawan dengan jenjang posisi yang berbeda, yang seringkali oleh otoritas yang dimiliki oleh peranan atau jabatan tersebut.

4) Ambigu peranan

Tidak jelasnya deskripsi tugas yang harus dikerjakan seringkali membuat para karyawan sesuatu pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan tersebut kalau ditilik dari sisi keahlian maupun posisi pekerjaan.

c. Proses dalam otot yang terdiri dari:

- 1) Kelelahan otot adalah suatu penurunan kapasitas otot dalam bekerja akibat kontraksi otot yang berlangsung lama mengakibatkan keadaan yang dikenal sebagai kelelahan otot. Otot yang lelah akan menunjukkan kurangnya kekuatan, bertambahnya waktu kontraksi dan relaksasi, berkurangnya koordinasi serta otot menjadi gemetar (Suma'mur, 1996).

2) Kelelahan umum yaitu suatu perasaan yang menyebar yang disertai adanya penurunan kesiagaan dan kelambanan pada setiap aktivitas (Grandjean, 1985). Perasaan adanya kelelahan secara umum dapat ditandai dengan berbagai kondisi antara lain: lelah pada organ penglihatan (mata), mengantuk, stress (pikiran tegang), rasa malas bekerja atau circadian fatiquen (Nurmianto, 1998) selain itu kelelahan umum dicirikan dengan menurunnya perasaan ingin bekerja, serta kelelahan umum disebut juga kelelahan fisik dan kelelahan syaraf (Suma'mur, 1996).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kelelahan

a. Umur

Umur mempunyai peranan penting terhadap kejadian kelelahan kerja. Angka beratnya kelelahan rata-rata lebih meningkat mengikuti pertambahan usia. Pekerja yang tua secara resmi dinyatakan oleh UUD diskriminasi usia dalam pekerjaan (Age discrimination in Employment Act of) 1967, seperti diubah pada 1977, lebih sering dialami pada tenaga kerja berusia tua (≥ 40 tahun). Pada usia 40 tahun kapasitas fisik seperti penglihatan, pendengaran dan kecepatan reaksi menurun. Namun, hanya sedikit orang yang berusia 40 tahun atau lebih. (Suma'mur, 1995).

b. Masa kerja

Anorital, 1991 dalam Novita Retno, 2003 masa kerja dikatakan baru jika tenaga kerja bekerja kurang dari 3 tahun dan dikatakan lama jika tenaga kerja bekerja sudah lebih dari 3 tahun.

c. Lama kerja

Manusia akan mengalami kelelahan jika terus menerus bekerja tanpa adanya istirahat yang cukup dan hal ini dapat memberikan kontribusi yang besar dalam terjadinya penurunan efektivitas kerja dan kelelahan kerja. Pekerjaan yang dikerjakan setiap hari sebaiknya tidak lebih dari 8 jam kerja dan tidak sampai pada malam hari kecuali ada pekerjaan yang mendadak yang harus dilakukan yang mengharuskan dilaksanakannya pekerjaan hingga malam hari, karena malam hari diperuntukkan untuk beristirahat guna mengembalikan kondisi tubuh agar kembali stabil.

Semakin lama waktu kerja berarti makin besar kemungkinan untuk mengalami gangguan kesehatan yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja (Suma'mur, 1989).

4. Akibat Kelelahan Kerja

Sikap kerja selama bekerja, membuat timbulnya kelelahan fisik ataupun psikis dengan gejala-gejala yang ditandai sebagai berikut: (Nasution H.R., 1998).

- a. Perasaan berat di kepala, menjadi lelah seluruh tubuh, kaki terasa berat.
- b. Menguap, pikiran kacau, mengantuk, mata berat, kaku dan canggung dalam gerakan, tidak seimbang dalam berdiri dan merasa ingin berbaring.
- c. Merasa susah berpikir, lelah berbicara, menjadi gugup, tidak dapat berkonsentrasi, tidak mempunyai perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang kepercayaan, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap dan tidak tekun dalam pekerjaan.
- d. Sakit kepala, kaku bahu, rasa nyeri di punggung, pernafasan terasa tertekan, haus, suara serak, pening, spasme kelopak mata, tremor pada anggota badan dan merasa kurang sehat.
- e. Kelelahan otot yang dijumpai paling banyak pada otot-otot kaki, pinggang, leher dan punggung.

5. Pengukuran Kelelahan Kerja

Menurut Grandjean (2000), mengelompokkan metode pengukuran kelelahan dalam beberapa kelompok sebagai berikut:

- a. Kualitas dan Kuantitas hasil kerja

Kualitas output digambarkan sebagai suatu jumlah proses kerja (waktu yang digunakan setiap item) atau proses operasi yang dilakukan setiap unit.

b. Uji psiko-motor

Salah satu digunakan adalah pengukuran waktu reaksi. Waktu reaksi adalah jangka waktu dari pemberian suatu rangsang sampai kepada suatu saat kesadaran atau dilaksanakan kegiatan.

c. Uji hilangnya kelipatan

Dalam kondisi yang lelah, kemampuan tenaga kerja untuk melipat kelipatan akan berkurang. Semakin lelah akan semakin panjang waktu yang diperlukan untuk jarak antara kelipatan.

d. Perasaan kelelahan secara subjektif

Subjective Self Rating Test dari Industrial Fatigue Research Committee (IFRC) Jepang, merupakan salah satu kuesioner yang digunakan untuk mengukur tingkat kelelahan subjektif. Selain itu, dapat pula digunakan kuesioner untuk mengukur tingkat kelelahan subjective (KAUPK2).

6. Penanggulangan Kelelahan Kerja

Sikap tubuh dalam kerja harus merupakan sikap tubuh yang alami, tidak dipaksakan dan tidak canggung, sehingga dicapai efisiensi dan produktivitas kerja yang optimal dan memberi kenyamanan waktu bekerja. Dengan demikian selalu diusahakan agar semua pekerjaan dilakukan dalam sikap ergonomis. Sikap tubuh dalam bekerja harus dilakukan dengan sikap duduk dan sikap berdiri secara bergantian. Segala posisi dan sikap yang tidak alami dihindarkan atau diusahakan agar beban statis dapat sekeci-kecilnya (Fikri Efendi, 2002).

Dari pekerjaan yang dilakukannya setiap hari kita lihat pramuniaga bekerja berdiri dari awal sampai selesai. Sikap kerja yang demikian adalah bekerja dengan kerja otot statis, sirkulasi aliran darah akan terganggu dan bila berlangsung lama akan menimbulkan kelelahan, gangguan kesehatan lain seperti sakit pinggang, nyeri pada punggung, varices dimana wanita berpeluang lima kali lebih besar dari pria (Fikri Efendi, 2002).

Begitu juga dengan varices pada kaki erat hubungannya dengan kelemahan-kelemahan struktural tonus otot pembuluh balik atau vena yang berfungsi sebagai pompa untuk mengembalikan darah dari jaringan tubuh ke bilik jantung kanan lemah atau kurang kekuatannya akan terjadi stasis dan darah cenderung berkumpul di dasar vena sehingga vena melebar dan membentuk tonjolan-tonjolan besar warna kebiru-biruan.

Penanggulangan untuk menghindari kelelahan pada pekerja wanita dengan sikap berdiri pada waktu bekerja dengan menyediakan kursi agar pekerja dapat mengurangi beban kerja otot statis menjadi kerja dinamis sehingga aliran darah akan lancar, hal lain adalah dengan mengadakan musik kerja sehingga kejenuhan dan kelelahan kerja akan dapat dihindarkan.

B. Tinjauan Umum Tentang Umur

Umur adalah variabel yang selalu harus diperhatikan di dalam penyelidikan-penyelidikan suatu masalah kesehatan. Angka-angka kelelahan, kesakitan maupun kematian di dalam hampir semua keadaan menunjukkan hubungan dengan umur (Notoadmodjo, 2003).

Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984) menyatakan bahwa, umur adalah suatu perjalanan hidup yang dimulai ketika ia dilahirkan hingga sampai kepada kematian. Umur harus mendapat perhatian karena akan mempegaruhi kondisi fisik, mental, kemauan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Menurut teori psikolog perkembangan pekerja, umur dapat digolongkan menjadi muda dan tua.

Menurut Diane E. Papalia dan Sally Wendkos dalam bukunya Human Development 1995, mengemukakan bahwa usia muda berumur 19-30 tahun, sedangkan untuk usia tua berumur di atas 40 tahun.

Umur mempunyai peranan penting terhadap kejadian kelelahan kerja. Angka beratnya kelelahan rata-rata lebih meningkat mengikuti pertambahan usia. Pekerja yang tua secara resmi dinyatakan oleh UUD diskriminasi usia dalam pekerjaan (Age discrimination in Employment Act of) 1967, seperti diubah pada 1977, lebih sering dialami pada tenaga kerja berusia tua (≥ 40 tahun). Pada usia 40 tahun kapasitas fisik seperti penglihatan, pendengaran dan kecepatan reaksi menurun. Namun, hanya sedikit orang yang berusia 40 tahun atau lebih. (Suma'mur, 1995).

Pada umumnya umur tua mengalami penurunan fungsi kognitif dan psikomotorik. Fungsi kognitif meliputi proses belajar, persepsi pemahaman, pengertian, perhatian dll yang menyebabkan reaksi dan perilaku umur tua menjadi semakin lambat. Fungsi psikomotorik meliputi hal-hal yang berhubungan dengan dorongan kehendak seperti gerakan, tindakan, koordinasi yang berakibat bahwa lanjut usia kurang cekatan.

Tidak hanya umur tua untuk jenis pekerjaan tertentu usia muda juga sering pula mengalami kasus kelelahan kerja (Arifin S, 2004 dalam Hatija, 2008).

Dari hasil penelitian di Amerika Serikat ditemukan bahwa pekerja usia muda lebih banyak mengalami kecelakaan dibandingkan dengan pekerja usia tua karena pekerja usia muda biasanya kurang berpengalaman dalam pekerjaannya.

Banyak alasan mengapa tenaga kerja golongan umur muda mempunyai kecenderungan untuk menderita kelelahan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan golongan umur yang lebih tua. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingginya kelelahan kerja pada golongan umur muda antara lain karena kurang perhatian, kurang disiplin, cenderung menuruti kata hati, ceroboh dan tergesa-gesa (Hatija, 2008).

Perlu diperhatikan Tenaga kerja dengan usia muda utamanya yang berumur 20-29 tahun sebaiknya diberikan perhatian khusus dan diawasi secara terus menerus. Tenaga kerja muda sebaiknya tidak bekerja pada pekerjaan-pekerjaan yang menimbulkan bahaya bagi kesehatan dan keselamatannya. (Suma'mur, 1995).

Masalah mengenai umur ini perlu diperhatikan oleh perusahaan-perusahaan utamanya bagi pimpinan perusahaan agar dapat memperhatikan faktor usia dari tenaga kerja dan memberikan program perlindungan bagi tenaga kerja sesuai usia mereka.

Umur dan pengalaman kerja berpengaruh besar pada pekerja untuk melakukan tindakan aman dan tindakan tidak aman serta penguasaan untuk mengatur keselamatan diri sendiri di lapangan.

C. Tinjauan Umum Tentang Masa kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2001) bahwa masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu kantor, badan, dan sebagainya (Depdikbud, 2001). Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Dari lamanya tenaga kerja berkerja kita dapat melihat pengalaman kerja mereka (Tulus MA, 1992).

Masa kerja adalah rentan waktu yang telah dilalui oleh seorang tenaga kerja untuk bekerja pada perusahaan/industri tertentu yang digolongkan kurang dari 3 tahun dan lebih dari 3 tahun. Bagi tenaga kerja yang masa kerjanya kurang dari 3 tahun itu dianggap pengalaman bekerjanya masih sangat terbatas karena masih merupakan tenaga kerja dengan masa kerja baru sementara jika masa kerjanya lebih dari 3 tahun itu sudah termasuk kedalam masa kerja lama maka dianggap pengalaman kerjanya sudah banyak dan mereka sudah mengerti akan seluk beluk pekerjaan di perusahaan atau industri tempat mereka bekerja (Anorital, 1991 dalam Hatija, 2008).

Ada kecenderungan semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja semakin rendah pula frekuensi kejadian kelelahan kerja yang terjadi. Kondisi demikian diasumsikan bahwa dengan pengalaman kerja yang cukup membuat

seseorang semakin banyak menimba pekerjaan yang memungkinkan mereka lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.

Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negative, Akan memberikan pengaruh positif kepada tenaga kerja bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya karena dia telah mengetahui seluk beluk pekerjaan, Dengan bertambahnya masa kerja seorang tenaga kerja maka bertambah pula pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki mengenai pekerjaan dan aspek keselamatan diri dari pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat terhindar dari terjadinya kelelahan kerja.

Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan (Tulus MA,1992).

Penggolongan masa kerja terdiri atas (Tulus MA,1992):

1. Masa kerja baru : < 6 tahun
2. Masa kerja sedang : 6-10 tahun
3. Masa kerja lama : >10 tahun

Menurut Prints (1994) seorang tenaga kerja apabila bekerja lebih dari 5 tahun maka dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja dengan masa kerja yang relatif lama, sementara dikatakan tenaga kerja baru jika masa kerjanya di bawah atau sama dengan 5 tahun.

Anorital (1991) dalam Novita Retno (2003) mengemukakan bahwa masa kerja dikatakan baru jika tenaga kerja bekerja kurang dari 3 tahun dan dikatakan lama jika tenaga kerja bekerja sudah lebih dari 3 tahun.

Meski demikian, penggolongan masa kerja dikatakan lama dan baru tergantung dimana mereka bekerja dan sesuai standarisasi perusahaan/industri.

D. Tinjauan Umum Tentang Lama kerja

Seseorang yang bekerja terus menerus pada suatu ketika akan mengalami kelelahan, baik bekerja yang membutuhkan tenaga fisik maupun pekerjaan yang menuntut kerja otak. Kelelahan dapat berupa kelelahan fisik dan mental, pada saat itulah orang membutuhkan istirahat sebelum seluruh tenaganya habis (Soekemi, dkk, 1993)

Adapun yang dimaksud dengan lama kerja adalah lamanya seorang tenaga kerja melakukan pekerjaan dalam satu hari termasuk waktu istirahat. Waktu istirahat merupakan hal yang mutlak yang perlu diberikan pada para pekerja, agar dapat mempertahankan kemampuan atau kapasitas kerja, dalam melakukan pekerjaan fisik maupun mental (Depkes RI, 2005).

Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No.25 Tahun 1997 pasal 100 ayat 2 dalam Peraturan dan Perundangan Lama Kerja Undang-undang No.12 Tahun 1948 pasal 10 mengatakan bahwa tenaga kerja :

1. Tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 8 jam sehari dan 40 jam seminggu. Apabila pekerjaan itu dijalankan pada malam hari akan berbahaya bagi kesehatan atau keselamatan pekerja, maka lama seseorang bekerja tidak boleh lebih dari 6 jam sehari dan 35 jam seminggu.

2. Setelah pekerja menjalankan pekerjaan selama 4 jam terus-menerus harus diadakan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam lamanya.
3. Tiap minggu harus diadakan sekurang-kurangnya satu hari istirahat

Bekerja selama 8 jam per hari dapat diambil sebagai suatu kondisi yang optimal. Meskipun demikian waktu istirahat masih harus diadakan, disisipkan dalam kurun waktu 8 jam kerja. Istirahat diperlukan untuk memulihkan kesegaran baik kondisi fisik maupun mental dan agar terhindar dari hal-hal negatif ditempat kerja seperti kelelahan. Jumlah waktu istirahat secara umum berkisar antara 15% bahkan juga sering mencapai 20-30% dari jumlah waktu jam kerja (Suma'mur, 1989 dalam Kasmawati Saleh, 2004).

Seseorang yang bekerja dengan baik dipengaruhi oleh lama kerjanya dimana kemampuan fisik akan berangsur menurun dengan bertambahnya masa kerja akibat kelelahan dari pekerjaan dan dapat diperberat bila dalam melakukan pekerjaan fisik pekerja tidak melakukan variasi dalam bekerja. Lama kerja akan menyebabkan kontraksi otot-otot penguat penyangga perut secara terus menerus dalam waktu lama (Suma'mur, 1989).

Manusia akan mengalami kelelahan jika terus menerus bekerja tanpa adanya istirahat yang cukup dan hal ini dapat memberikan kontribusi yang besar dalam terjadinya penurunan efektivitas kerja dan kelelahan kerja. Pekerjaan yang dikerjakan setiap hari sebaiknya tidak lebih dari 8 jam kerja dan tidak sampai pada malam hari kecuali ada pekerjaan yang mendadak yang harus dilakukan yang mengharuskan dilaksanakannya pekerjaan hingga

malam hari, karena malam hari diperuntukkan untuk beristirahat guna mengembalikan kondisi tubuh agar kembali stabil.

Makin lama waktu kerja berarti makin besar kemungkinan untuk mengalami gangguan kesehatan yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja (Suma'mur, 1989).

E. Tinjauan Umum Tentang Faktor Psikologis

Psikologi kerja, merupakan psikologi yang dikaitkan dengan keadaan kerja. Psikologi kerja erat kaitannya dengan keadaan mental tenaga kerja. Kondisi mental tenaga kerja selain dipengaruhi oleh factor-faktor didalam lingkungan kerja, juga dipengaruhi oleh factor-faktor diluar kerja.

Kondisi mental tenaga kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya gangguan kesehatan jiwa, dan dapat berpengaruh terhadap sasaran atau tujuan kesehatan kerja, sehingga psikologi kerja juga erat kaitannya dengan keselamatan kerja.

Sasaran dan tujuan dari keselamatan kerja adalah untuk mendapatkan derajat kesehatan kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun social serta untuk mendapatkan derajat produktivitas tenaga kerja setinggi-tingginya. Dengan demikian gangguan mental tenaga kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Faktor-faktor didalam lingkungan kerja yang dapat menyebabkan terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit yang merupakan penyakit akibat kerja, selain factor psikologi/mental juga terdapat factor-faktor lainnya: factor fisik factor kimia, factor biologi, factor fisiologi.

Lingkup psikologi kerja mempelajari struktur kepribadian, sikap serta mental tenaga kerja, penyesuaian pekerjaan terhadap kondisi mental, gangguan-gangguan mental akibat kerja, usaha-usaha preventif serta kuratif.

Berikut adalah pengertian Psikologi menurut beberapa ahli, yaitu:

1. Menurut Ensiklopedi Nasional Indonesia Jilid 13 (1990), Psikologi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dan binatang baik yang dapat dilihat secara langsung maupun yang tidak dapat dilihat secara langsung.
2. Menurut Dakir (1993), psikologi membahas tingkah laku manusia dalam hubungannya dengan lingkungannya.
3. Menurut Muhibbin Syah (2001), psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan. Tingkah laku terbuka adalah tingkah laku yang bersifat psikomotor yang meliputi perbuatan berbicara, duduk, berjalan dan lain sebagainya, sedangkan tingkah laku tertutup meliputi berfikir, berkeyakinan, berperasaan dan lain sebagainya.

Dari beberapa definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku manusia, baik sebagai individu maupun dalam hubungannya dengan lingkungannya. Tingkah laku tersebut berupa tingkah laku yang tampak maupun tidak tampak, tingkah laku yang disadari maupun yang tidak disadari.

Dapat diketahui bahwa pengertian psikologi merupakan ilmu tentang tingkah laku. Pada hakekatnya tingkah laku manusia itu sangat luas, semua yang dialami dan dilakukan manusia merupakan tingkah laku. Semenjak bangun tidur sampai tidur kembali manusia dipenuhi oleh berbagai tingkah laku.

Psikologi kerja merupakan bagian dari psikologi social, sehingga berkaitan pula dengan keadaan social ekonomi tenaga kerja. Manusia, termasuk tenaga kerja mempunyai rasa suka, duka, benci, gembira, sedih, kemauan, cita-cita, pendirian, pertimbangan, pemikiran. Tanpa keseimbangan yang tepat, maka jatuhlah orang tersebut dalam keadaan sakit.

Pencetus, umumnya berupa berbagai stress psikososial seperti musibah kematian atau kehilangan, stress dalam bekerja, kegagalan, dimarahi atasannya dan sebagainya. Umumnya sebelum jatuh kedalam keadaan sakit, individu yang berkaitan dengan memobilisasi potensi yang ada pada dirinya, suatu proses yang disebut adaptasi. Apabila adaptasi berhasil, ia menjadi sehat kembali, bahkan dapat menjadi lebih kuat dan tangguh dalam mengatasi problem selanjutnya.

Struktur kepribadian ini dipengaruhi oleh factor-faktor: sifat dari lahir(keturunan), lingkungan baik dilingkungan keluarga maupun dilingkungan masyarakat, agama/keimanan.

Stress merupakan factor penyebab terjadinya gangguan mental(gangguan jiwa), stress adalah tekanan mental(problem kejiwaan) yang tidak dapat diadaptasi(dihilangkan) dan selalu ada dalam alam pemikiran seseorang, dan merupakan konflik mental.

Stress dapat berasal terdiri atas, yaitu:

1. Dari hubungan kerja: Hubungan antara teman sekerja yang tidak baik, hubungan dengan tasan yang tidak baik, kekhawatiran kerja(bekerja dilingkungan yang berbahaya, upah yang kurang, kerja yang membosankan, kerja terpaksa, kerja tak sesuai dengan keinginan, perubahan-perubahan kerja yang mendadak.
2. Dari luar kerja: Tekanan social ekonomi, tempat tinggal yang jauh dari tempat kerja, sulitnya transportasi ketempat kerja.

Gangguan mental akibat kerja disebabkan oleh adanya stress yang didapat dalam pekerjaannya atau diakibatkan oleh pekerjaannya. Kelelahan kerja akan meningkat dengan semakin lamanya pekerjaan yang dilakukan, dalam waktu yang lama akan menimbulkan RSI (repetition strain injuries) yaitu nyeri otot, tulang tendon, dan lain-lain yang diakibatkan oleh pekerjaan yang berulang (repetitive). Setiap kerja mengandung reaksi psikologis pekerjaanya. Reaksi ini bisa positif (senang, bergairah, sejahtera) atau negative (bosan, benci, acuh tak acuh) (Bennet, 1995).

Harus dipahami bahwa setiap pekerjaan menimbulkan ketegangan (Stresses) dan tekanan (Strains) yang disambut dengan keterampilan dan sikap. Kemampuan manusia dibatasi oleh potensi yang mencukup :

1. Kesanggupan menetapkan suatu sasaran kerja dan kemampuan mencapainya.
2. Rasa tanggung jawab pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya.
3. Latar belakang sosiologis.
4. Pandangan hidup (Bennet & Rumondang, 1995).

Menurut Muchinsky, (1987) yang mempengaruhi kelelahan kerja pada factor psikologis, yaitu:

1. Kelelahan mental, berhubungan dengan aktivitas kerja yang monoton. Kelelahan ini dapat membuat individu kehilangan kendali akan kepikiran dan perasaan, individu menjadi kurang ramah dalam berinteraksi dengan orang lain, pikiran dan perasaan yang seharusnya ditekan karena dapat menimbulkan konflik dengan individu lain menjadi lebih mudah diungkapkan. Kelelahan ini diatasi dengan mendesain ulang pekerjaan sehingga membuat pramuniaga atau karyawan lebih bersemangat dan bertentangan untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Kelelahan emosional, dihasilkan dari stress yang hebat dan umumnya ditandai dengan kebosanan. Kelelahan ini berasal dari faktor-faktor luar ditempat kerja, perusahaan dapat mengatasi kelelahan ini dengan memberikan pelayanan konseling bagi karyawan atau pramuniaga agar kelelahan emosional yang dirasakan karyawan dapat teratasi dan performansi kerja karyawan meningkat.

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

Kemampuan kerja seseorang berbeda antara satu orang dengan lainnya dan sangat tergantung dari tingkat aktivitas yang dijalani, lingkungan kerja dan kondisi kesehatan orang tersebut. Semakin tinggi kemampuan kerja seorang tenaga kerja dengan tingkat kelelahan yang tidak berarti menunjukkan tingkat kondisi fisik yang bagus dari tenaga kerja yang bersangkutan, dimana hal ini akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas.

Berbagai kondisi kerja yang ada di perusahaan, seperti kebisingan, pencahayaan, beban kerja sendiri (umur, masa kerja, lama kerja, status gizi, dan sebagainya) dapat menimbulkan atau mempercepat terjadinya kelelahan. Namun pada penelitian ini, peneliti hanya membatasi pada beberapa variabel penelitian, dimana masing-masing faktor tersebut seperti:

1. Kelelahan Kerja

Di saat kelelahan terjadi tubuh merasa mendapat rintangan, kegiatan menjadi berkurang dan merasa dipaksa menyerah, kemauan bekerja secara fisik maupun kerja mental menjadi menurun. Bila pemberian kesempatan untuk beristirahat tidak dilakukan maka kelelahan akan bertambah dan sangat mengganggu dan apabila dipaksakan terus menerus setiap hari maka akan berakibat pada keadaan kelelahan kronis.

2. Umur

Umur seseorang dalam bekerja ternyata ikut berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Ada anggapan yang menyatakan bahwa semakin tua umur seseorang, maka akan semakin cepat merasakan lelah (>30 tahun). Berbeda dengan usia muda, mereka akan lebih bertahan lama dalam bekerja. Semakin tua umur seseorang, maka kecepatan reaksi pun menurun akibat kelambatan dalam menerima stimulus.

3. Masa Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2001) bahwa masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja (pada suatu kantor, badan, dan sebagainya). Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Akan memberi pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja maka akan timbul kebiasaan pada tenaga kerja. Hal ini biasanya terkait dengan pekerjaan yang bersifat monoton dan berulang-ulang.

4. Lama Kerja

Lama kerja sehari yang dianggap ideal sekarang ini adalah 8 jam sehari atau 40 jam seminggu. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan tersebut biasanya tidak disertai efisiensi yang tinggi, bahkan

biasanya terjadi penurunan produktivitas serta kecenderungan untuk timbul rasa nyeri pada bagian-bagian tertentu dari tubuh yang digunakan dalam bekerja bahkan akan lebih fatal dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, misalnya pada bagian pramuniaga ramayana M'TOS dapat terjadi pada tenaga kerja yang melakukan pekerjaannya dengan posisi tidak ergonomis.





B. Pola Pikir Variabel yang Diteliti

Berdasarkan konsep pemikiran di atas, maka pola pikir variabel di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:

-  : Variabel bebas / Independent
-  : Variabel terikat / Dependent
-  : Variabel yang tidak diteliti
-  : Variabel yang diteliti

C. Defenisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Kelelahan Kerja

Kelelahan dalam penelitian ini adalah keluhan-keluhan kelelahan yang dirasakan oleh pramuniaga setelah melaksanakan pekerjaan. Dinilai berdasarkan total skor dari kuesioner KAUPK2. Pilihan dari pertanyaan mengenai keluhan kelelahan dibuat dalam bentuk pilihan dan dinilai dengan skala likert untuk setiap pilihannya.

Cara menentukan skor standar variable kelelahan kerja

Diketahui:

Jumlah pertanyaan: 17

Skor tertinggi tiap pertanyaan: 3

Skor terendah tiap pertanyaan: 1

Skala pertanyaan: 3 (A, B, C)

Nilai Tertinggi (X) = skor tertinggi x jumlah pertanyaan

$$= 3 \times 17$$

$$= 51$$

Nilai Terendah (Y) = skor terendah x jumlah pertanyaan

$$= 1 \times 17$$

$$= 51 / 17$$

$$= 33,33\%$$

Range (R) = x - y

$$= 100\% - 33,33\%$$

$$= 66,67\%$$

Karena kriteria dibagi menjadi 2 kategori yaitu sering lelah dan tidak lelah maka :

$$\begin{aligned}\text{Interval (I)} &= R/K \\ &= 66,67\% / 2 \\ &= 33,33\%\end{aligned}$$

Kriteria Objektif:

- a. Lelah : jika mempunyai total skor dari kuesioner tentang kelelahan $\geq 67\%$ dari seluruh pertanyaan yang diajukan.
- b. Tidak Lelah : jika mempunyai total skor dari kuesioner tentang kelelahan $< 67\%$ dari seluruh pertanyaan yang diajukan.

2. Umur

Variabel umur yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kurun waktu yang dihabiskan oleh responden sejak lahir sampai penelitian ini dilakukan yang dihitung berdasarkan ulang tahun terakhir responden dengan menggunakan satuan ukur tahun.

Kriteria Objektif:

- a. Usia muda : Bila tenaga kerja berumur < 40 tahun
- b. Usia tua : Bila tenaga kerja berumur ≥ 40 tahun

3. Masa Kerja

Variabel masa kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah rentan waktu yang telah dilalui oleh seorang pramuniaga/responden untuk bekerja di Ramayana Makassar Town Square (M-TOS) Makassar.

Kriteria Objektif :

- a. Baru : Bila tenaga kerja telah bekerja < 3 Tahun
- b. Lama : Bila tenaga kerja telah bekerja ≥ 3 Tahun

4. Lama Kerja

Lama kerja dalam penelitian ini adalah lamanya responden bekerja dalam sehari.

Kriteria Objektif :

- a. Memenuhi syarat : Bila tenaga kerja bekerja ≤ 8 jam sehari.
- b. Tidak memenuhi syarat : Bila tenaga kerja bekerja > 8 jam sehari

D. Hipotesis Penelitian

Dari gambaran kerangka di atas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis awal

- a. Ada hubungan antara umur dengan kelelahan kerja pada pramuniaga Ramayana Makassar Town Square (M-TOS) Makassar.
- b. Ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada pramuniaga Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar.
- c. Ada hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada pramuniaga Ramayana Makassar Town Square (M-TOS) Makassar.

2. Hipotesis Alternatif

- a. Tidak ada hubungan yang antara umur dengan kelelahan kerja pada pramuniaga Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar.
- b. Tidak ada hubungan yang antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada pramuniaga Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar.
- c. Tidak ada hubungan yang antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada pramuniaga Ramayana Makassar Town Square Kota Makassar.



BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode *survey analitik* dengan rancangan *Cross Sectional Study* melalui kuesioner dan wawancara. Pada penelitian ini umur, masa kerja, dan lama kerja, dinyatakan sebagai variabel independen dan kelelahan kerja sebagai variabel dependen yang diamati bersama-sama.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yang beralamat di jalan Perintis Kemerdekaan Km 8 dan dilaksanakan selama dua hari yakni pada tanggal 20 - 21 Juli 2012.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kerja yang bekerja di Departemen produksi PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. yang terdiri dari 193 SPG.

2. Sampel

Sampel adalah populasi yang terpilih sebagai sampel. Metode sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Besar sampel di tentukan dengan menggunakan rumus:

$$n = \frac{N z^2 p \cdot q}{d^2 (N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

N = jumlah populasi penelitian

z = standar deviasi normal dengan derajat kemaknaan 95% (1,96)

p = proporsi populasi (0,5)

q = 1-p

d = tingkat kepercayaan yang digunakan (0,05)

maka:

$$n = \frac{N z^2 p \cdot q}{d^2 (N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{193 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2 (193-1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{193 \cdot 3,8416 \cdot 0,25}{0,0025 \cdot 192 + 3,8416 \cdot 0,25}$$

$$n = \frac{185,3572}{0,48 + 0,9604}$$

$$n = \frac{185,3572}{1,4404}$$

n = 127 responden

Dari hasil perhitungan didapatkan sampel tenaga kerja sejumlah 127 responden.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode wawancara dengan menggunakan kuesioner dan observasi terhadap para responden yang menjadi sampel.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang menyangkut perusahaan termasuk data-data ketenagakerjaan yang diperoleh di bagian personalia PT.Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Library Research*

Yaitu mencari bahan dari sumber-sumber bacaan seperti buku-buku dan skripsi yang relevan dengan kelelahan kerja

2. *Field Research*

Dalam *research* lapangan dikenal 2 bentuk pengumpulan data yaitu:

a. Kuesioner

Dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden.

b. Wawancara

Dengan cara melakukan interview langsung terhadap responden ditempat kerja.

F. Pengolahan dan Penyajian data

Data yang diperoleh akan diolah dengan komputer melalui program SPSS

16. Data yang telah diolah disajikan dalam bentuk tabel berupa tabel distribusi dan frekuensi dan tabel analisa hubungan antara variabel dependent dan variabel independent.

G. Analisis Data

Analisis data yang akan digunakan yaitu:

1. Analisis Univariat

Analisis Univariat dilakukan untuk menggambarkan distribusi frekuensi masing-masing variabel independent maupun dependent.

2. Analisis Bivariat

Dilakukan untuk mengetahui kemaknaan hubungan, ada tidaknya faktor risiko/hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara satu persatu.

Uji statistik yang digunakan untuk membantu analisis adalah uji *Fisher's exact test*, dengan tabulasi silang 2x2 dan derajat kepercayaan 95% (0,05).

Sedangkan untuk penilaian/ interpretasi adalah sebagai berikut:

1. H_0 ditolak jika nilai $p < 0,05$ berarti ada hubungan yang bermakna.
2. H_a diterima jika nilai $p > 0,05$ berarti tidak ada hubungan yang bermakna.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan selama dua hari mulai dari tanggal 20 sampai dengan 21 Juli 2012 di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yang beralamat di jalan Perintis Kemerdekaan Km 8. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara langsung yang dilakukan terhadap para tenaga kerja pramuniaga dan diambil sebanyak 127 orang tenaga kerja sampel penelitian untuk mencari tahu informasi lebih lanjut.

Berdasarkan pengolahan data maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Analisis Univariat

a. Umur

Variabel umur yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kurun waktu yang dihabiskan oleh responden sejak lahir sampai penelitian ini dilakukan yang dihitung berdasarkan ulang tahun terakhir responden dengan menggunakan satuan ukur tahun. Berikut adalah sebaran umur responden:

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pramuniaga
PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
Kota Makassar Tahun 2012

Usia Responden	Jumlah Responden
15 Tahun	2
16 Tahun	5
17 Tahun	17
18 Tahun	10
19 Tahun	9
20 Tahun	20
21 Tahun	15
22 Tahun	10
23 Tahun	7
24 Tahun	8
25 Tahun	2
26 Tahun	3
27 Tahun	5
28 Tahun	1
29 Tahun	1
30 Tahun	2
31 Tahun	1
32 Tahun	1
33 Tahun	0
34 Tahun	0
> = 40 Tahun	8
Jumlah	127

Sumber: Data primer, tahun 2012

Adapun jika dilihat berdasarkan kelompok umur, rata-rata responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. adalah mereka yang masih terkategori usia muda. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia Pramuniaga
PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
Kota Makassar Tahun 2012

Kelompok Usia	Jumlah (n)	Persentasi (%)
Muda	119	93.7
Tua	8	6.3
TOTAL	127	100.0

Sumber: Data primer, tahun 2012

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 127 responden kelompok usia yang paling banyak adalah kelompok usia muda (<40 thn) sebanyak 119 orang (93,7%) sedangkan responden yang berusia tua (≥ 40 thn) hanya sebanyak 8 orang (6,3%).

b. Masa Kerja

Distribusi masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pramuniaga
PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
Kota Makassar Tahun 2012

Masa Kerja	Jumlah (n)	Persentasi (%)
Baru	124	97.6
Lama	3	2.4
TOTAL	127	100.0

Sumber: Data primer, tahun 2012

Tabel.5.3 menunjukkan bahwa dari 127 responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. paling sedikit berada pada kelompok masa kerja lama yaitu sebanyak 3 orang (2,4%) dan yang paling banyak berada pada kelompok masa kerja baru yaitu sebanyak 124 orang (97,6%).

c. Lama Kerja

Distribusi lama kerja responden pada penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja Pramuniaga
PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
Kota Makassar Tahun 2012

Lama Kerja	Jumlah (n)	Persentasi (%)
Memenuhi Syarat	76	59.8
Tidak Memenuhi Syarat	51	40.2
TOTAL	127	100.0

Sumber: Data primer, tahun 2012

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 127 responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Distribusi responden yang lama kerjanya tidak memenuhi syarat (>8 jam sehari) lebih banyak 51 orang (40,2%) daripada yang memenuhi syarat (≤ 8 jam sehari) yaitu 76 orang (59,8%).

d. Kelelahan

Tingkat kelelahan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Pramuniaga
PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
Kota Makassar Tahun 2012

Kelelahan	Jumlah (n)	Persentasi (%)
Sering	125	98.4
Tidak Lelah	2	1.6
TOTAL	127	100.0

Sumber: Data primer, tahun 2012

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 127 responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Sebanyak 125 orang (98,4%) yang mengalami sering lelah dan Sebanyak 2 orang (1,6%) yang tidak pernah mengalami lelah.

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Umur dengan Kelelahan Kerja

Hubungan Umur dengan kelelahan kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Analisis Hubungan Umur dengan Kelelahan kerja Pramuniaga
PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
Kota Makassar Tahun 2012

Usia	Kelelahan				TOTAL		P
	Lelah		Tidak				
	n	%	n	%	n	%	
Muda	116	91.3	1	0.8	117	92.1	0,152
Tua	9	7.1	1	0.8	10	7.9	
TOTAL	125	98.4	2	1.6	127	100.0	

Sumber: Data primer, tahun 2012

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 117 responden yang berumur muda (< 40 Tahun) ada sebanyak 116 orang (91,3%) yang mengalami kelelahan kerja dan hanya sebanyak 1 orang (0,8%) yang tidak mengalami kelelahan kerja. Sedangkan dari 10 responden yang berumur tua (≥ 40 Tahun) ada sebanyak 9 orang (7,1%) yang mengalami kelelahan kerja dan ada sebanyak 1 orang (0,8%) yang tidak mengalami kelelahan kerja.

Dari hasil uji *Fisher's exact test* yang telah dilakukan diperoleh nilai $p=0,152$ lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kelelahan responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

b. Hubungan Masa Kerja dengan kelelahan

Hubungan masa kerja dengan kelelahan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Analisis Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan kerja Pramuniaga
PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
Kota Makassar Tahun 2012

Masa Kerja	Kelelahan				TOTAL		P
	Lelah		Tidak				
	n	%	n	%	n	%	
Baru	122	96.1	2	1.6	124	100.0	1,000
Lama	3	2.4	0	0	3	100.0	
TOTAL	125	98.4	2	1.6	127	100.0	

Sumber: Data primer, tahun 2012

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 124 responden pada kelompok masa kerja baru (< 3 Tahun) yaitu sebanyak 122 orang (96,1%) yang mengalami kelelahan kerja, dan sebanyak 2 orang (1,6%) yang tidak pernah mengalami kelelahan kerja. Sedangkan dari 3 responden pada kelompok masa kerja lama (≥ 3 Tahun) yaitu sebanyak 3 orang (2,4%) yang mengalami kelelahan kerja.

Dari hasil uji *Fisher's exact test* yang telah dilakukan diperoleh nilai $p=1,000$ lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

c. Hubungan Lama Kerja dengan kelelahan

Hubungan lama kerja dengan kelelahan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8
Analisis Hubungan Lama Kerja Dengan Kelelahan kerja Pramuniaga
PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
Kota Makassar Tahun 2012

Lama Kerja	Kelelahan				TOTAL		Ket
	Lelah		Tidak				
	n	%	n	%	n	%	
Memenuhi Syarat	75	59.1	1	0.8	76	59.8	P= 1,000
Tidak Memenuhi Syarat	50	39.4	1	0.8	51	40.2	
TOTAL	125	98.4	2	1.6	127	100.0	

Sumber: Data primer, tahun 2012

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 76 responden pada kelompok lama kerja yang memenuhi syarat (≤ 8 jam sehari) yaitu sebanyak 75 orang (59,1%) yang mengalami kelelahan kerja, dan sebanyak 1 orang (0,8%) yang tidak pernah mengalami kelelahan kerja. Sedangkan dari 51 responden pada kelompok lama kerja yang tidak memenuhi syarat (>8 jam sehari) yaitu sebanyak 50 orang (39,4%) yang mengalami kelelahan kerja, dan 1 orang (0,8%) yang tidak mengalami kelelahan kerja.

Dari hasil uji *Fisher's exact test* yang telah dilakukan diperoleh nilai $p=1,000$ lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

sehingga tidak ada hubungan antara lama kerja dengan kelelahan responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

B. PEMBAHASAN

Perlunya mengembangkan dan meningkatkan K3 di sektor kesehatan dalam rangka menekan serendah mungkin risiko kelelahan kerja dan meningkatkan produktivitas dan efisiensi sebagai dasar penelitian yang dilakukan dibagian Pramuniaga PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Makassar yang berlokasi di M'TOS dipilih karena melihat *hazard* dan risiko yang ada pada lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang dilakukan terhadap responden yang menjadi sampel yaitu 127 orang, diperoleh beberapa jawaban yang berbeda-beda mengenai kelelahan kerja di pramuniaga PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Ada yang menyatakan bahwa kelelahan kerja disebabkan karena kesalahan dari orang itu sendiri, ada juga yang menyatakan bahwa kelelahan kerja yang terjadi karena kelalaian, ketidakhati-hatian, dan kecerobohan dalam melaksanakan pekerjaan. Maka diperoleh hasil penelitian mengenai kelelahan psikis berdasarkan umur, masa kerja, dan lama kerja sebagai berikut:

1. Hubungan antara Umur dengan Kelelahan Kerja

Umur dan pengalaman kerja berpengaruh besar pada pekerja untuk melakukan tindakan aman dan tindakan tidak aman serta pengusaan untuk mengatur keselamatan diri sendiri di lapangan. Hal ini menjadi sangat penting untuk diperhatikan karena umur adalah variabel yang selalu harus

diperhatikan di dalam penyelidikan-penyelidikan suatu masalah kesehatan Angka-angka kelelahan, kesakitan maupun kematian di dalam hampir semua keadaan menunjukkan hubungan dengan umur (Notoadmodjo, 2003).

Dari hasil penelitian di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Diketahui bahwa dari 117 responden pada semua tenaga kerja yang berumur muda (< 40 Tahun) ada sebanyak 116 orang (91,3%) yang mengalami kelelahan kerja dan ada sebanyak 1 orang (0,8%) yang tidak mengalami kelelahan kerja. Sedangkan dari 10 responden yang berumur tua (≥ 40 Tahun) ada sebanyak 9 orang (7,1%) yang mengalami kelelahan kerja dan ada sebanyak 1 orang (0,8%) yang tidak mengalami kelelahan kerja.

Dari hasil uji *Fisher's exact test* diperoleh nilai $p = 0,152$ lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, tidak ada hubungan antara umur dengan kelelahan responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

Hal ini berbeda dengan penelitian Oentoro (2004) menyatakan bahwa tenaga kerja yang berusia 30 tahun keatas akan lebih cepat menderita kelelahan dibandingkan dengan tenaga kerja yang relatif lebih muda. Selain itu, tenaga kerja yang berumur lebih tua akan mengalami penurunan kekuatan otot yang berdampak terhadap kelelahan dalam melakukan pekerjaannya (Setyawati dalam Wignjosoebroto, 2000).

Grandjean (1985) menyebutkan bahwa penurunan kekuatan otot akan menyebabkan kelelahan otot yang terjadi karena adanya akumulasi asam laktat dalam otot yang dapat menyebabkan menurunnya kerja otot. Pada usia 40 tahun kapasitas fisik seperti penglihatan, pendengaran dan kecepatan reaksi menurun. Namun, hanya sedikit orang yang berusia 40 tahun yang menganggap dirinya tua atau lebih tua.

Meski demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata pada usia muda juga terdapat sejumlah tenaga kerja yang mengalami keluhan kelelahan kerja. Hal ini dapat berarti bahwa kejadian kelelahan tidak mengenal umur tergantung bagaimana dari kondisi fisik pekerja, sifat pekerjaan dan tempat kerjanya. Jika pekerja bekerja dalam kondisi fisik yang tidak sehat dengan pekerjaan yang berat dan tempat kerja yang tidak nyaman maka risiko untuk mengalami kelelahan semakin tinggi. Sebaliknya jika tenaga kerja selalu dalam keadaan sehat dengan lingkungan kerja yang nyaman maka risiko untuk mengalami kelelahan sangat kecil.

2. Hubungan antara Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja

Adanya kecenderungan semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja semakin rendah pula frekuensi kejadian kelelahan kerja yang terjadi. Kondisi demikian diasumsikan bahwa dengan pengalaman kerja yang cukup membuat seseorang semakin banyak menimba pekerjaan yang memungkinkan mereka lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.

Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif, akan memberikan pengaruh positif kepada tenaga kerja bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya karena dia telah mengetahui seluk beluk pekerjaan. Dengan bertambahnya masa kerja seorang tenaga kerja, maka bertambah pula pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki mengenai pekerjaan dan aspek keselamatan diri dari pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat terhindar dari terjadinya kelelahan kerja. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan (Tulus MA,1992).

Dari hasil penelitian di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. diketahui bahwa dari 124 responden pada kelompok masa kerja baru (< 3 Tahun) terdapat sebanyak 122 orang (96,1%) yang mengalami kelelahan kerja, dan sebanyak 2 orang (1,6%) yang tidak pernah mengalami kelelahan kerja. Sedangkan dari 3 responden pada kelompok masa kerja lama (≥ 3 Tahun) ketiganya mengalami kelelahan kerja.

Dari hasil uji *Fisher's exact test* yang telah dilakukan diperoleh nilai $p=1,000$ lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

Hasil penelitian ini berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Setyawati dalam Nasution (1998), bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka semakin tinggi tingkat kelelahan. Hal ini menunjukkan tingkat kelelahan lebih tinggi dialami oleh tenaga kerja dengan masa kerja yang lebih lama oleh karena semakin lama ia bekerja maka perasaan jenuh akibat pekerjaan yang monoton tersebut akan berpengaruh terhadap tingkat kelelahan yang dialaminya. Kelelahan yang terjadi secara terus menerus berakibat pada kelelahan kronis.

Meski demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan makna bahwa tidak selamanya lama masa kerja seseorang yang semakin tinggi akan memberikan tingkat kelelahan yang semakin tinggi pula. Ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan tingkat kelelahan lebih tinggi dialami oleh tenaga kerja dengan masa kerja yang baru. Hal ini dapat disebabkan karena sifat keprofesionalan atau adaptasi diri seseorang untuk menghadapi situasi dan kondisi tempat dimana mereka bekerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Verawati Rahmat (2002) pada tenaga kerja di unit polish Firma Kali Djaja & Co Makassar yang diperoleh bahwa tidak ada pengaruh bermakna antara masa kerja dengan tingkat kelelahan kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muh. Armansyah terhadap pekerja di pengisian LPG PT Pertamina (persero) Makassar yang menunjukkan bahwa tingkat kelelahan

lebih tinggi terdapat pada kelompok tenaga kerja yang memiliki masa kerja yang baru (≤ 5 tahun) yaitu sebanyak 22 orang (45,8%) dimana dari hasil uji *chi-square* yang telah dilakukan diperoleh nilai $p=0,187$ lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa ternyata masa kerja tidak lagi menjadi sebuah beban bagi tenaga kerja, tetapi justru telah membuat para tenaga kerja semakin terampil dalam bekerja karena telah bekerja lama dan pengalaman yang diperoleh pun semakin bertambah sehingga mereka telah dapat menyiasati beberapa keadaan yang dapat membuat mereka cepat lelah. Di samping itu berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa peran perusahaan juga tidak pernah lepas dalam memberikan motivasi melalui bagian K3 kepada para tenaga kerja serta adanya peraturan yang cukup tegas sehingga para pekerja dapat bekerja dengan cukup disiplin.

3. Hubungan Antara Lama Kerja dengan Kelelahan Kerja

Seseorang yang bekerja terus menerus pada suatu ketika akan mengalami kelelahan, baik bekerja yang membutuhkan tenaga fisik maupun pekerjaan yang menuntut kerja otak. Kelelahan dapat berupa kelelahan fisik dan mental, pada saat itulah orang membutuhkan istirahat sebelum seluruh tenaganya habis (Soekemi, 1993).

Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No.25 Tahun 1997 pasal 100 ayat 2 dalam Peraturan dan Perundangan Lama Kerja Undang-undang No.12 Tahun 1948 pasal 10 mengatakan bahwa tenaga kerja:

- a. Tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 8 jam sehari dan 40 jam seminggu. Apabila pekerjaan itu dijalankan pada malam hari akan berbahaya bagi kesehatan atau keselamatan pekerja, maka lama seseorang bekerja tidak boleh lebih dari 6 jam sehari dan 35 jam seminggu.
- b. Setelah pekerja menjalankan pekerjaan selama 4 jam terus-menerus harus diadakan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam lamanya.
- c. Tiap minggu harus diadakan sekurang-kurangnya satu hari istirahat

Dari hasil penelitian di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. diketahui bahwa dari 76 responden pada kelompok lama kerja yang memenuhi syarat (≤ 8 jam sehari) yaitu sebanyak 75 orang (59,1%) yang mengalami kelelahan kerja, dan sebanyak 1 orang (0,8%) yang tidak pernah mengalami kelelahan kerja. Sedangkan dari 51 responden pada kelompok lama kerja yang tidak memenuhi syarat (>8 jam sehari) yaitu sebanyak 50 orang (39,4%) yang mengalami kelelahan kerja, dan 1 orang (0,8%) yang tidak mengalami kelelahan kerja.

Hasil uji *Fisher's exact test* yang telah dilakukan diperoleh nilai $p=1,000$ lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada hubungan antara lama kerja dengan kelelahan responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muh. Armansyah terhadap pekerja di pengisian LPG PT Pertamina (persero) Makassar yang menunjukkan bahwa jumlah pekerja yang paling banyak memenuhi syarat yaitu sering yang mengalami kelelahan sebanyak 45 orang (93,8%) dan jarang mengalami kelelahan sebanyak 3 orang (6,2%).

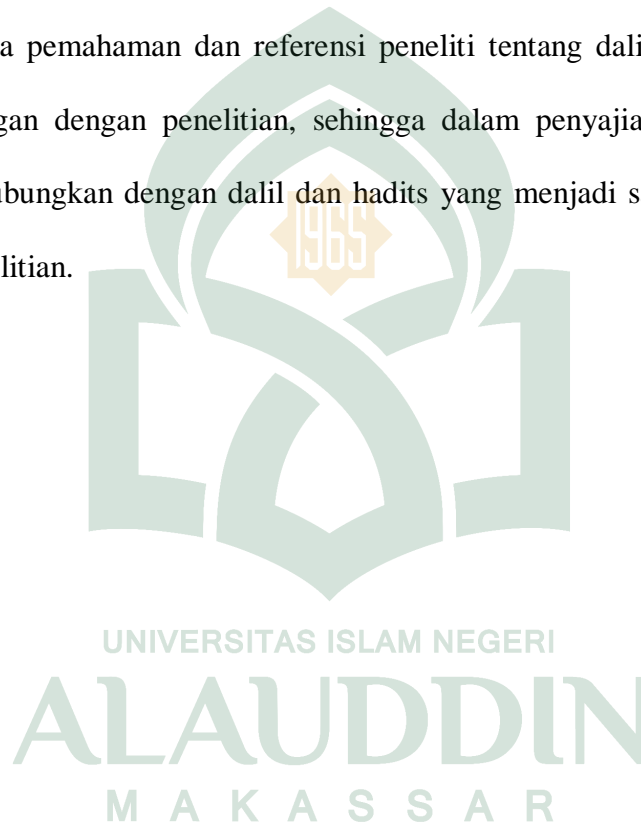
Tingkat kelelahan lebih tinggi terdapat pada kategori yang memenuhi syarat yaitu 42 orang (87,5%) dan yang memenuhi syarat, tidak dan sering mengalami kelelahan sebanyak 3 orang (6,25%). Karena waktu bekerja PT Pertamina standar 8 jam/hari, itupun kalau karyawannya tidak mempunyai target. Adapun agen atau penyalur ingin memesan pasti karyawan atau pekerjaanya lembur, tetapi lemburnya tidak sampai 11 atau 12 jam/hari.

Dari hasil uji *chi-square* yang telah dilakukan tidak diperoleh nilai statistik karena variabel lama kerja bersifat konstan. Dari analisis ini dapat diketahui bahwa semakin lama seseorang bekerja, tidak mempengaruhi tingkat kelelahan. Dimana dari analisis ini didapatkan bahwa masa kerja singkat (1-15 tahun) ternyata memiliki tingkat kelelahan lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang memiliki masa kerja yang lama. Ini dapat disebabkan karena sifat keprofesionalan atau adaptasi diri seseorang untuk menghadapi situasi dan kondisi tempat dimana mereka bekerja. Hal ini pulalah yang ditemukan pada penelitian di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dari peneliti, yaitu:

1. Peneliti tidak melakukan wawancara pada semua responden serta tidak mengklasifikasikan berdasarkan shift kerja sehingga memungkinkan terjadinya bias pada data.
2. Kurangnya pemahaman dan referensi peneliti tentang dalil dan hadits yang berhubungan dengan penelitian, sehingga dalam penyajian hasil penelitian tidak dihubungkan dengan dalil dan hadits yang menjadi salah satu referensi awal penelitian.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Tidak ada hubungan antara umur dengan kelelahan responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
2. Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
3. Tidak ada hubungan antara lama kerja dengan kelelahan responden yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan kepada pihak pengelola di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. untuk memberikan penyuluhan kepada tenaga kerja di Pramuniaga Ramayana tentang kelelahan kerja serta pencegahannya.

1. Saran bagi perusahaan

Disarankan bagi pihak perusahaan untuk memberikan promosi kesehatan mengenai kelelahan kerja

2. Saran bagi peneliti

Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang factor lingkungan seperti suhu, penerangan, hubungan antar atasan, hubungan antar pramuniaga atau karyawan, hubungan antar pribadi.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Master Tabel
3. Hasil Analisis
4. Surat-Surat Keterangan Penelitian
5. Dokumentasi



DAFTAR PUSTAKA

Departemen Agama RI. 1996. *Al-quran dan Terjemahnya*.

Fadhilah. 2011. *Studi Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Tenaga Kerja Wanita di Departement Produksi PT. Maruki Internasional Indonesia Tahun 2011*. Fakultas Ilmu Kesehatan Jurusan Kesehatan Masyarakat UIN Makassar: Makassar.

Agung ari, *Meningkatkan Prodi Kerja dengan Kacang Hijau*, [http://www.google.co.\(online\)](http://www.google.co.(online)) diakses tgl. 9 mei 2012.

Bennet & Rumondang, 1995. *Manajemen K3*, Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.

Departemen Pendidikan Kebudayaan, 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

_____, 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Depnaker, 2003. *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.

_____, 1997. *Undang-Undang No.25 Tahun 1997 Tentang KetenagaKerjaan*. Jakarta

Depkes, RI, 2000. *Undang-Undang Kesehatan No 23 Tahun 1992*. Jakarta

Gulo W. 2002. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo.

Hutapea, Albert, *Menuju Gaya Hidup Sehat*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996.

Imade & R. Nimrod, *Hubungan Umur, Lama Kerja & Masa Kerja Terhadap Kelelahan Pada Pengrajin Perahu Pinisi di Kelurahan Tana Lemo Kecamatan Bonto Bahari. Bulukumba, Skripsi Sarjana, Tidak Terbitkan, Bagian FKM & Ilmu Kedokteran Pencegahan, FAKTEK UNHAS*. 2000.

Imansyah Budi, *K3 Modal Utama Kesejahteraan Buruh*, <http://www.pikiranrakyat.co.id> (online) Diakses tgl 16 Juni 2012.

Kurnadus, danggur. 2006. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Membangun SDM Pekerja yang Sehat, Produktif dan Kompetitif*. Jakarta : Litbang Danggur & Parnert,

Kuswadji Soedjono. 1997. *Pengaturan Tidur Pekerja Shift, Cermin Dunia Kedokteran No.116*,

M.A. Tulus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.

- Mallapiang, Fatmawaty. 2008. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Pendengaran Tenaga Kerja akibat Bising pada Unit Produksi PT. Sermani Stell Corporation. Makassar*
- Narbuko Cholid & Achmadi Abu H,. 1999. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution,H.R, 1998. *Kelelahan Tenaga Kerja Wanita dan Pemberian Musik Pengiring di Andiyanto Batik Yokyakarta*. Tesis, Universitas Gajah Mada, Yokyakarta
- Notoatmodjo, soekidjo, 1997. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Cetakan Pertama, Penerbit Rineka Cipta , Jakarta.
- Notoatmodjo, S, 2003. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakrta: Rineka Cipta.
- Oentoro,S, 2004. *Kampanye Atasi Kelelahan Mental dan Fisik*. UI Press, Jakarta.
- Praktinya Wati Ahmad, 2008. *Dasar – Dasar Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Raoda Yusuf. 2000. *Tinjauan Kelelahan Kerja Akibat Iklim Kerja pada Tenaga Kerja PT. Sermani Skel Cooperation Makassar*, Skripsi Tidak diterbitkan.
- Setyawaty, L. M., 1994. *Hubungan Perasaan Kelelahan Kerja dan Waktu Reaksi dengan Produktivitas Kerja*. Disertasi. Program Pascasarjana UGM, Yogyakarta.
- Soekemi. 1993. *Materi Pokok Hubungan Kesehatan Tenaga Kerja*, Jakarta: Penerbit Karuniko, Universitas Terbuka,
- Suma'mur, 1994. *Higine dan kesehatan Kerja*, Jakarta. Penerbit Karuniko, Universitas Terbuka.
- _____. 1989. *Ergonomi Untuk Produktivitas Kerja*, Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Stang. 2003. *Buku Ajar Biostatistik II*, Jurusan Biostatistik, FKM UNHAS.
- S.Russeng, Syamsiar. 2001. *Kelelahan Kerja dan Kecelakaan Lalu Lintas*. Yogyakarta
- Fanjari, Ahmad S. A. 2005. *Nilai Kesehatan dalam Syariat Islam*. Jakarta: Bumi Aksara
- Gede, Made. 2011. *Aspek Metodologi dalam Penelitian Ergonomi*. Program studi kriya seni Fakultas seni rupa dan desain Institut seni indonesia denpasar 2011: Denpasar
- Harianto, Ridwan, 2009. *Buku Ajar Kesehatan Kerja*. Jakarta : EGC
- Muis, Abdul. 2011. *Gambaran Risiko Ergonomi dan Keluhan Muskuloskeletal pada Usaha Konveksi di Kecamatan Somba Opu Tahun 2011*. Fakultas Ilmu Kesehatan Jurusan Kesehatan Masyarakat UIN Makassar: Makassar.

Shihab, M. Quraish. 2002. *TAFSIR AL-MISBAH Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an Volume 9 dan 15*. Jakarta : Lentera Hati

Armansyah, Muh. 2011. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Subyektif Pekerja Pada Pengisian LPG PT. Pertamina (Persero) Makassar Tahun 2011*. Fakultas Ilmu Kesehatan Jurusan Kesehatan Masyarakat UIN Makassar: Makassar.



L

A

M

P

I

R

A

N



KUESIONER

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA
PADA PRAMUNIAGA M'TOS KOTA MAKASSAR
TAHUN 2012**

➤ Karakteristik Responden

Nama :

Umur : tahun

Status Kawin : Kawin/ Tidak Kawin

Masa Kerja : tahun

Pendidikan :

Shift Kerja : Pagi / Malam

A. Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPK2)

1. Apakah anda merasa sukar berpikir ?
 - a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
2. Apakah anda merasa lelah berbicara ?
 - a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
3. Apakah anda merasa gugup menghadapi sesuatu ?
 - a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
4. Apakah anda merasa tidak pernah berkonsentrasi dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan ?
 - a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
5. Apakah anda merasa tidak mempunyai perhatian terhadap sesuatu ?
 - a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
6. Apakah anda cenderung lupa terhadap sesuatu ?
 - a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah

7. Apakah anda merasa kurang percaya terhadap diri sendiri ?
- a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
8. Apakah anda merasa tidak tekun dalam melaksanakan pekerjaan anda ?
- a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
9. Apakah anda merasa enggan menatap mata orang lain ?
- a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
10. Apakah anda merasa enggan bekerja dengan cekatan ?
- a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
11. Apakah anda merasa tidak tenang dalam bekerja ?
- a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
12. Apakah anda merasa lelah seluruh tubuh ?
- a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
13. Apakah anda merasa bertindak lamban ?
- a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
14. Apakah anda merasa tidak kuat lagi berjalan ?
- a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
15. Apakah anda merasa sebelum bekerja sudah lelah ?
- a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
16. Apakah anda merasa daya pikir menurun ?
- a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah
17. Apakah anda merasa cemas terhadap sesuatu hal ?
- a. Ya, sering b. Ya, jarang c. Tidak Pernah

Dokumentasi Penelitian

Gambar 1



Peneliti melakukan sosialisasi penelitian kepada pramuniaga M' TOS

Gambar 2



Peneliti melakukan wawancara dengan menggunakan lembar kuesioner

RIWAYAT PENULIS



Friesta Devia Dwi Ranthy lahir di Ujung Pandang pada tanggal 02 Oktober 1989 anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan dr.Kamaruddin Askar dan Ninik Kurnia. Penulis mengawali pendidikan di TK.

Aisyiah Lampung Tahun 1996-1997, saya sedih karena orang tua saya bercerai, jadi saya melanjutkan pendidikan formalnya ada dua yaitu di SD Neg.1 Pugung Raharjo Lampung dari kelas 1, 2, 3, dan 6, kemudian dilanjutkan di SDN Kalukuang III Makassar kelas 4 dan 5, melanjutkan pendidikan di SMP Muhammadiyah 6 Syuhada Makassar, Tahun 2002-2005, dan kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Neg.14 Makassar, Tahun 2005-2008, selanjutnya penulis melanjutkan Perguruan Tinggi di UIN-ALAUDDIN Makassar ambil jurusan Kesehatan Masyarakat Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Tahun 2008.

Semoga dengan berbagai aktivitas yang dijalani penulis dapat bernilai ibadah pada Tuhan Yang Maha Esa dan dengan modal yang diperoleh selama proses menuntut ilmu dapat diaplikasikan kepada masyarakat, sebagai berbakti kepada kedua orang tua, bangsa, dan agama, Amin Ya Robbal Alamin....